

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TESIS

**“EL TRATAMIENTO DE LA HOSTILIDAD
REMUNERATIVA EN EL ÁMBITO DE LAS
RELACIONES LABORALES”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

AUTOR:

CHERO MARTÍNEZ CESAR ANTONIO

ASESOR TEMATICO:

Yuly San Miguel Velásquez

ASESOR METODOLOGICO:

Gerardo Francisco Ludeña Gonzalez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA - PERÚ

2012

DEDICATORIA

*Dedicado a Dios por darme
la vida, fuerza e inteligencia
para poder llegar a este
momento con el apoyo de
mi familia y seres queridos.*

AGRADECIMIENTO

*A mi familia, a Lidia, Juan José, Rosa,
Carla y Yakelyn por el apoyo, paciencia
y fuerza en todo momento.*

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento de las normas que rigen la obtención de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, de la ciudad de Lima, pongo a su criterio la tesis: **“El Tratamiento de la Hostilidad Remunerativa en el Ámbito de las Relaciones Laborales”**, desarrollada en el capítulo primero, segundo, tercero y un análisis jurisprudencial, la cual presento con la finalidad de obtener el Título Profesional de Abogado.

Lima, Noviembre del 2012.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
PRESENTACIÓN	IV
ÍNDICE	V
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	- 1 -
1. EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	- 1 -
1.1. Descripción del problema	- 1 -
1.2. Formulación del Problema.....	- 5 -
1.2.1. General.....	- 5 -
1.2.2. Específicos	- 5 -
1.3. Objetivos.....	- 5 -
1.3.1. General.....	- 5 -
1.3.2. Específicos	- 5 -
1.4. Justificación	- 6 -
1.4.1. Justificación Práctica	- 6 -
1.4.2. Justificación Teórica	- 8 -
1.4.3. Justificación Metodológica.....	- 9 -
1.4.4. Justificación Legal.....	- 10 -
1.5. Delimitación.....	- 12 -
1.5.1. Delimitación Espacial	- 12 -
1.5.2. Delimitación conceptual.....	- 12 -
1.5.3. Delimitación temporal.....	- 12 -
1.5.4. Delimitación cualitativa	- 13 -
1.5.5. Delimitación cuantitativa:.....	- 13 -
1.6. Hipótesis.	- 13 -
1.6.1. Hipótesis Generales.	- 13 -
1.6.2. Hipótesis Específicos.....	- 13 -
1.7. Variables:.....	- 13 -
1.7.1. Dependiente	- 13 -
1.7.2. Independiente.....	- 13 -
1.7.3. Interviniente	- 14 -
1.8. Operacionalización	- 14 -
1.9. Indicadores	- 17 -
▪ EL CONTENIDO FUNCIONAL DEL DERECHO A LA REMUNERACIÓN.	- 17 -
▪ EL CONTENIDO Y LOS LÍMITES INTERNOS Y EXTERNOS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.....	- 17 -
▪ LOS CRITERIOS DE PONDERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.	- 17 -
▪ EL CONTENIDO Y LOS ALCANCES DEL DERECHO A LA REMUNERACIÓN.	- 17 -
▪ LA PROTECCIÓN NACIONAL DEL DERECHO A LA REMUNERACIÓN.	- 17 -
▪ EL CONTENIDO Y LOS ALCANCES DEL DERECHO A LA VIDA, IGUALDAD Y LA DIGNIDAD	- 17 -
▪ LA PROTECCIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL AL DERECHO A LA VIDA, IGUALDAD Y LA DIGNIDAD....	- 17 -
17 -	
▪ EL CONTENIDO Y LOS ALCANCES DE LA HOSTILIDAD REMUNERATIVA.	- 17 -

▪ EL DESARROLLO NACIONAL E INTERNACIONAL DE LA HOSTILIDAD REMUNERATIVA.....	- 17 -
1.10. Metodología	- 17 -
1.10.1. Paradigma	- 17 -
1.10.2. Nivel.....	- 17 -
a) Nivel Descriptivo:	- 17 -
b) Nivel Explicativo:	- 18 -
c) Nivel Correlacional:	- 18 -
d) Nivel Predictivo:	- 18 -
1.11. Diseño y Tipo de Estudio	- 19 -
1.11.1. Diseño	- 19 -
a) Diseño no experimental	- 19 -
ESTUDIOS QUE SE REALIZAN SIN LA MANIPULACIÓN DELIBERADA DE LAS VARIABLES Y EN LOS QUE SOLO SE OBSERVA LOS FENÓMENOS EN SU AMBIENTE NATURAL PARA DESPUÉS ANALIZARLOS ⁰	- 19 -
b) Diseño transversal descriptivos.....	- 19 -
TIENE COMO OBJETO INDAGAR LA INCIDENCIA DE LAS MODALIDADES O NIVELES DE UNA O MÁS VARIABLES EN UNA POBLACIÓN ⁰	- 19 -
c) Diseño No probabilístico	- 19 -
1.11.2. Tipo.....	- 19 -
a) Tipo de Investigación Jurídico Descriptiva.....	- 19 -
1.12. Población, muestra y muestreo.	- 19 -
1.12.1. Población:.....	- 19 -
1.12.2. Muestra:.....	- 20 -
1.12.3. Muestreo:	- 20 -
1.13. Métodos de Investigación.....	- 20 -
a) Método Descriptivo.....	- 20 -
b) Método Inductivo.....	- 20 -
1.14. Métodos de Análisis de Datos.....	- 20 -
1.15. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	- 21 -
1.15.1. Técnicas.....	- 21 -
1.15.2. Instrumentos	- 21 -
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	- 86 -
2.1. Antecedentes.	- 86 -
2.1.1. Antecedentes a Nivel Nacional:.....	- 87 -
2.2. Marco Histórico.	- 93 -
2.3. Marco Normativo.	- 94 -
2.3.1. Normatividad Internacional	- 94 -
a) Declaración Universal de los Derechos Humanos	- 94 -
b) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	- 95 -
c) El Protocolo de San Salvador.....	- 96 -
d) Convenio No. 95 de la Organización Internacional del Trabajo.	- 96 -
2.3.2. Normatividad Nacional	- 97 -
a) La Constitución Política del Perú	- 97 -
b) Ley General del Trabajo	- 97 -
c) Ley De Productividad y Competitividad Laboral T.U.O. del D. Leg. Nº 728 “Derechos y Beneficios” - 97 -	
d) .U.O. Ley De Compensación Por Tiempo de Servicio D.S. Nº 001-97-TR	- 97 -
e) Reglamento de Ley De Compensación Por Tiempo De Servicio D.S. Nº 004-97-TR.....	- 97 -
f) Ley Que Modifica El Decreto Legislativo Núm. 688, Ley De Consolidación De Beneficios Sociales, Ley Nº 29549.....	- 97 -

2.4.	<i>Bases Teóricas - Doctrinarias.</i>	- 98 -
2.4.1.	<i>La Configuración Constitucional de los Derechos Laborales.</i>	- 98 -
2.4.2.	<i>La aplicación de los Derechos Constitucionales en favor de las Relaciones Laborales.</i>	- 98 -
2.4.3.	<i>Los Derechos Fundamentales.</i>	- 98 -
2.4.4.	<i>Sentencia Casatoria N° 2455- 2009- Lima</i>	- 100 -
2.4.5.	<i>Los Derechos Fundamentales de la Persona</i>	- 105 -
2.4.6.	<i>Control de Constitucionalidad</i>	- 106 -
2.4.7.	<i>La vulneración de los Derechos Fundamentales.</i>	- 107 -
2.4.8.	<i>La Dignidad Humana Constitución Política del Perú y su desarrollo frente a la hostilidad remunerativa.</i>	- 107 -
2.4.9.	<i>El derecho a la igualdad en la Constitución Política del Perú y su desarrollo frente a la hostilidad remunerativa.</i>	- 109 -
2.4.10.	<i>El derecho de irrenunciabilidad en materia laboral y su desarrollo frente a la hostilidad remunerativa.</i>	- 113 -
2.4.11.	<i>La discriminación en el ámbito laboral y su desarrollo frente a la hostilidad remunerativa.</i>	- 113 -
2.4.12.	<i>Protección del despido arbitrario y su desarrollo frente a la hostilidad remunerativa.</i>	- 114 -
2.4.13.	<i>El abuso del derecho y su desarrollo frente a la hostilidad remunerativa.</i>	- 116 -
2.4.14.	<i>El limite al ejercicio de los Derechos Constitucionales y su desarrollo frente a la hostilidad remunerativa</i>	- 116 -
2.4.15.	<i>Derecho al Trabajo.</i>	- 117 -
2.4.16.	<i>El Derecho al Trabajo en la actividad publica.</i>	- 117 -
2.4.17.	<i>Elementos esenciales de la relación laboral.</i>	- 117 -
a)	<i>Prestación personal (intuitu personae).</i>	- 117 -
b)	<i>Subordinación⁰.</i>	- 118 -
c)	<i>La Remuneración⁰.</i>	- 118 -
2.4.18.	<i>Desnaturalización del Contrato de Trabajo.</i>	- 119 -
2.4.19.	<i>Principios del Derecho al Trabajo</i>	- 120 -
a)	<i>Principio de Primacía de la Realidad</i>	- 120 -
b)	<i>Principio de Irrenunciabilidad de Derechos</i>	- 121 -
c)	<i>Principio de Continuación o Estabilidad</i>	- 123 -
d)	<i>Principio de vinculación laboral</i>	- 124 -
2.4.20.	<i>Derecho de Asociación y/o Sindicalización.</i>	- 126 -
2.4.21.	<i>Negociación Colectiva</i>	- 127 -
2.4.22.	<i>Prestación del trabajo</i>	- 127 -
2.4.23.	<i>Jornada de Trabajo.</i>	- 128 -
2.4.24.	<i>El horario de trabajo.</i>	- 128 -
2.4.25.	<i>El Trabajo en Horas Extras</i>	- 128 -
2.4.26.	<i>La Remuneración.</i>	- 129 -
2.5.	<i>Marco Conceptual.</i>	- 129 -
2.5.1.	<i>Principios del Derecho de Trabajo</i>	- 129 -
a)	<i>Definición de Principios</i>	- 129 -
b)	<i>In dubio pro operario</i>	- 130 -
c)	<i>Norma más favorable al trabajador</i>	- 131 -
d)	<i>Condición más beneficiosa</i>	- 132 -
e)	<i>Principio de Igualdad</i>	- 132 -
f)	<i>Principio de primacía de la realidad.</i>	- 133 -
g)	<i>Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.</i>	- 134 -

h) Asignación Familiar.....	- 135 -
i) Descansos Remunerados	- 136 -
j) Otras remuneraciones por disposición legal expresa.....	- 136 -
k) Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad	- 137 -
l) Bonificación por tiempo de servicios.....	- 138 -
m) Seguro de Vida	- 139 -
2.6. Glosario.....	- 140 -
Análisis de Fuente Documental 1: Casación N° 890 - 2004 - CALLAO	141
CAPITULO III	141
MARCO METODOLÓGICO	141
3.1. Análisis de fuente Documental	141
Análisis de Fuente Documental 2: Casación N° 2455-2009-Lima.	142
Análisis de Fuente Documental 3: Casación N° 2781-2009 La Libertad.....	143
Análisis de Fuente Documental 4: DE LAMA LAURA, Manuel Gonzalo. Lima, Setiembre (2011). "La hostilidad Remunerativa: Una Visión crítica de su Tratamiento Legal y Jurisprudencial"	144
3.2. Entrevistas	145
Entrevistas a Especialistas en Derecho Laboral	146
3.3. Encuestas.....	156
3.4. Análisis del Marco Normativo.....	178
3.5. Análisis del Marco Comparado	180
3.6. Discusión.....	183
A) FUENTE DOCUMENTAL	183
B) ENTREVISTAS	183
C) ENCUESTAS.....	187
3.7. Conclusiones	188
3.8. Sugerencias.....	189
3.9. Bibliografía.	191

ÍNDICE DE TABLAS

Matriz de Operacionalización 1	14
Matriz de Operacionalización 2	15
Matriz de Operacionalización 3	16
Análisis de fuente documental 1	141
Análisis de fuente documental 2	142
Análisis de fuente documental 3	143
Análisis de fuente documental 4	144
Entrevistas	145
Encuesta	156
Resumen de Preguntas y respuestas	177
Análisis del Marco Normativo	178
Análisis del Marco Comparado	180
Discusión	183
Matriz de Consistencia	196

RESUMEN

En el presente trabajo presentamos una serie de impresiones críticas en relación con la hostilidad remunerativa equiparable al despido a partir de su regulación y de su examen jurisprudencial por parte de la Corte Suprema, concluyendo en la necesidad de una reforma legislativa de los preceptos que contienen tal infracción empresarial.

Un par de sentencias emitidas recientemente por la Corte Suprema nos permite formular algunas críticas entorno a los incisos a) y b) del artículo 30 del TUO de la Ley de Productividad y competitividad laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR.

De esta manera, el trabajo engloba toda la problemática respecto a la hostilidad remunerativa equiparable al despido y, en particular, la que afecta a la remuneración del trabajador, realizando el presente análisis a partir del conjunto de ingresos del trabajador en el que destacaremos que la remuneración no es el único beneficio que percibe el trabajador.

Asimismo, desarrollamos una perspectiva crítica respecto a la postura legislativa sobre el particular y examinando algunas sentencias emitidas por la Corte Suprema que han examinado dichos preceptos normativos.

Nuestro propósito es proponer dos nuevos planteamientos, entre ellas, la primera que consiste en la activación de un hito normativo ya derogado y la segunda una reforma en los incisos a) y b) del artículo 30 del LPCL, y así ayudar a la masa considerable de trabajadores que ven perjudicados sus derechos y los de su familia evitando alcanzar un bienestar material y espiritual, a través

Palabras Clave: Hostilidad, Remuneración, igualdad ante la Ley y discriminación, despido indirecto.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por finalidad realizar una serie de impresiones críticas en relación con la hostilidad remunerativa equiparable al despido a partir de su regulación y de su un examen jurisprudencial por parte de la Corte Suprema concluyendo en la necesidad de una reforma legislativa de los preceptos que contienen tal infracción empresarial.

Un par de sentencias emitidas recientemente por la Corte Suprema nos permiten formular algunas críticas entorno a los incisos a) y b) del artículo 30 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, (LPCL)

A tales efectos el **primer capítulo** de esta tesis se dedica justamente a desarrollar y fundamentar esta idea, así como el planteamiento y la formulación del problema.

En el **segundo capítulo**, procedo a iniciar este trabajo con un acercamiento al conjunto de ingresos del trabajador en el que descartaremos que la remuneración no es el único beneficio económico que percibe. Seguidamente, trataremos la idea de acto de hostilidad equiparable al despido y, en particular, la que afecta la remuneración del trabajador.

Es decir, analizo en detalle la forma en que la normativa ha regulado este derecho. En otras palabras, este capítulo busca responder las siguientes dos preguntas: ¿En qué medida la hostilidad remunerativa afecta del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano?, ¿Resulta acertada la regulación del no pago o disminución de la remuneración como acto de hostilidad en nuestra legislación laboral?, y ¿La previsión normativa de la hostilidad remunerativa es idónea para la protección del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano?

El **tercer capítulo** daremos nuestra perspectiva crítica respecto de la postura legislativa sobre el particular y reseñaremos algunas sentencias emitidas por la Corte Suprema que han examinado dichos preceptos normativos.

Con el transcurrir de las páginas, el lector podrá darse cuenta que la presente tesis pertenece a un área del Derecho que empieza a tener un lugar propio en los objetivos de los estudiantes, que es la de desarrollar un tratamiento jurídico para la legislación laboral. Es mi deseo que la investigación realizada aporte al desarrollo del área.